Categoría de medida
Cuota de reserva
Cuota de reserva de plazas vacantes para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público.
Ámbito geográfico
Estado
Ámbito material
Empleo público
Tipo de medida
Medidas de empleo selectivo
Destinatarios
Administraciones públicas - Nivel estatal
Administraciones públicas - Nivel autonómico
Administraciones públicas - Nivel local
Otras entidades de Derecho Público
Año
1984

Marco competencial

1. Esta medida se establece con carácter general a nivel estatal y es de aplicación a las Administraciones públicas de nivel estatal, autonómico y local, en todo el territorio estatal.
2. Las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas pueden desarrollar esta previsión general.

Características

1. En las ofertas de empleo público se debe reservar un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.
2. La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
3. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.
4. Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en un turno independiente

Ámbito de aplicación

1. De conformidad con el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la obligación de reserva de plazas vacantes en las ofertas de empleo público prevista en dicha Ley se aplica a las siguientes Administraciones Públicas:

1. La Administración General del Estado.

2. Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
3. Las Administraciones de las Entidades Locales.
4. Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
5. Las Universidades Públicas.

1. Las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas pueden desarrollar esta previsión.

Principios rectores

El acceso de las personas con discapacidad al empleo público se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.

Convocatorias con reserva de plazas para personas con discapacidad

1. Las plazas reservadas para personas con discapacidad pueden incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en un turno independiente:
    1. Convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad:
        - El Ministerio de Administraciones Públicas realiza la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una discapacidad. Una vez determinada dicha distribución, el número de plazas reservadas queda recogido en la correspondiente convocatoria.
        - Con el fin de avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguna de las personas aspirantes con discapacidad que se presente por el cupo de reserva supere los ejercicios correspondientes, pero no obtenga plaza y su puntuación sea superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, esa persona es incluida por su orden de puntuación en el sistema de acceso general. Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumulan al cupo de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento.
        - Las pruebas selectivas deben tener idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones correspondientes (*véase ficha específica sobre adaptación de los procesos selectivos de acceso al empleo público*).
        - Durante el procedimiento selectivo se debe dar un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. No obstante, al finalizar el proceso, se elabora una relación única en la que se incluyen todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. (*véase ficha específica sobre adaptación de los procesos selectivos de acceso al empleo público*).
        - Dicha relación es la determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en relación con la adjudicación de puestos de trabajo en relación con las personas con discapacidad (*véase ficha específica sobre Adjudicación y adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad en empleo público*).
    2. Convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad.

- En el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante puede solicitar al Ministerio de Administraciones Públicas la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias, en las que las plazas están reservadas a personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33 por ciento.
- Las pruebas deben tener el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones correspondientes. (*véase ficha específica sobre adaptación de los procesos selectivos de acceso al empleo público*).
- En cualquier caso, los aspirantes deben acreditar la discapacidad y el grado de discapacidad.
- Las plazas incluidas en estas convocatorias se computan, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

2. Reserva de plazas en promoción interna:
    1. Las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a cuerpos, escalas o categorías de la Administración General del Estado que se encuentren previstas en la norma que aprueba la oferta de empleo público deben incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33 por ciento.
    2. El Ministerio de Administraciones Públicas debe distribuir este cupo entre los distintos cuerpos, escalas o categorías, debiendo reflejarse esta reserva en las convocatorias.
    3. Las plazas reservadas que queden desiertas se acumulan a las del turno ordinario de promoción interna.
    4. Las pruebas selectivas deben tener idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones correspondientes (*véase ficha específica sobre adaptación de los procesos selectivos de acceso al empleo público*).
    5. Durante el procedimiento selectivo se debe dar un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. No obstante, al finalizar el proceso, se elabora una relación única en la que se incluyen todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. (*véase ficha específica sobre adaptación de los procesos selectivos de acceso al empleo público*).
    6. Dicha relación es la determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en relación con la adjudicación de puestos de trabajo en relación con las personas con discapacidad (*véase ficha específica sobre Adjudicación y adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad en empleo público*).
3. Reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal.
    1. En las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se debe reservar un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior a 33 por ciento.
    2. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres.
    3. Las adaptaciones de medios que se realicen en ningún caso deben perjudicar la necesaria urgencia y celeridad que debe regir estos procesos.
    4. Las pruebas selectivas deben tener idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones correspondientes (*véase ficha específica sobre adaptación de los procesos selectivos de acceso al empleo público*).
    5. Durante el procedimiento selectivo se debe dar un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. No obstante, al finalizar el proceso, se elabora una relación única en la que se incluyen todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación

total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. (*véase ficha específica sobre adaptación de los procesos selectivos de acceso al empleo público*).

6. Dicha relación es la determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en relación con la adjudicación de puestos de trabajo en relación con las personas con discapacidad (*véase ficha específica sobre Adjudicación y adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad en empleo público*).

Sistema de indicadores e informe balance anual

1. El Ministerio de Administraciones Públicas debe establecer un sistema de indicadores y registros que permita disponer de información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público.
2. Con carácter anual, dicho Ministerio debe elaborar un informe balance en el que constará toda la información y las estadísticas relevantes producidas en el período sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público.
3. Dicho informe balance se debe elevar, para su conocimiento, a la Comisión Superior de Personal y al Consejo Nacional de la Discapacidad.

Referencia normativa

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. *BOE de 13 de abril de 2007*.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-7788-consolidado.pdf

- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. *BOE de 17* de diciembre de 2004.

https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21221-consolidado.pdf

- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. *BOE de 11 de diciembre de 2003.*

http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/11/pdfs/A44082-44083.pdf

- Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley de medidas para la reforma de la función pública. *BOE de 29 de julio de 1988*.

https://www.boe.es/boe/dias/1988/07/29/pdfs/A23401-23405.pdf

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública. *BOE de 3 de agosto de 1984*.

http://www.boe.es/buscar/pdf/1984/BOE-A-1984-17387-consolidado.pdf

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *DOUE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000.*

https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357